

**PENGARUH MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAPELLA UBUD
RESORT GIANYAR**

I Kadek Cahya Diputra¹⁾, Ida Bagus Made Widiadnya²⁾, Sapta Rini Widyawati³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar

E-mail : cahyadiputraa11@gmail.com.

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik bagi suatu lembaga atau perusahaan. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu motivasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Capella Ubud Resort Gianyar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Capella Ubud Resort Gianyar dengan jumlah 60 karyawan. Data kehadiran tahun 2020. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti : observasi, wawancara, dan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan 1) uji instrumen data, 2) uji asumsi klasik, 3) analisis deskriptif, 4) analisis kuantitatif. Untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program SPSS versi 24 Hasil pengujian penelitian menunjukkan beberapa simpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil analisis penelitian ini adalah, Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat motivasi di Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi di Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi di Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci: Motivasi, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara professional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai satu pengelola dan pendayaguna sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Perusahaan harus bias mengolah dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mengoptimalkan peluang-peluang yang dimiliki dalam persaingan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik bagi suatu lembaga atau perusahaan. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik mampu menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Capella Ubud Resort Gianyar didirikan sejak tahun 2018. Beberapa waktu lalu Capella Ubud Resort dinobatkan sebagai hotel terbaik sedunia dalam daftar terbaik tahunan bergengsi, The World's Best Awards versi majalah wisata Travel + Leisure, menyadari sepenuhnya bahwa pelayanan terhadap konsumen akan dapat dilakukan dengan baik apabila kinerja karyawan yang tinggi sehingga tidak mengecewakan para konsumen.

Kinerja akan dapat terwujud apabila. Karyawan dapat termotivasi dari iklim organisasi yang ada di tempat kerja serta dapat menumbuhkan komitmen berorganisasinya bagi perusahaan, Asset terbesar dan nilainya paling tinggi adalah sumber daya manusia. Untuk itu Capella Ubud Resort Gianyar berkomitmen melalui motivasi kerja dalam sebuah iklim organisasi yang dapat menumbuhkan komitmen berorganisasi akan dapat tercipta hubungan yang harmonis dan bisa menciptakan kinerja para karyawannya dan dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Melihat betapa pentingnya pengaruh motivasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi didalam mengoperasikan perusahaan dengan individu yang berbeda-beda, maka seseorang pemimpin harus benar-benar berkualitas dan mampu membimbing bawahannya dengan baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang tinggi.

Tingkat absensi pegawai Capella Ubud Resort Gianyar cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi dari bulan Januari-Desember tahun 2020 rata-rata sebesar 3,02%. menurut Ardana, dkk (2012:93) Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Apabila dilihat dari tingkat persentase relatif masih di atas 3,02%, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada Capella Ubud Resort, Gianyar kurang rajin dan agresif (berkemauan) dalam bekerja. Maka perlu perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan kembali

semangat dan kemauan bekerja mereka, dengan memberikan motivasi kepada mereka.

Dengan adanya motivasi di harapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya. Maka dari pada itu, motivasi sebagai salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Iklm organisasi menjadi faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja, Iklim organisasasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. . Fenomena lain yang ditemukan di Capella Ubud Resort, Gianyar ditandai dengan masih kurangnya sikap dan emosional terhadap organisasi dan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga hal ini menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

Disamping faktor motivasi dan iklim organisasi, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen

yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di lapangan bahwa motivasi yang diberikan sebagai sarana pendorong untuk menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kualitas kinerja antar karyawan masih belum optimal, iklim organisasi yang kurang hangat dan harmonis serta rasa saling memiliki antar karyawan dan perusahaan yang kurang erat membuat karyawan merasa tidak ingin bertahan di perusahaan yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi maka membuat kinerja karyawan menurun. Maka dari itu Capella Ubud Resort, Gianyar berkomitmen melalui motivasi sebagai dorongan bagi para karyawan dalam sebuah iklim organisasi yang dapat menumbuhkan komitmen berorganisasi maka akan dapat tercipta hubungan yang harmonis dan bisa menciptakan kinerja yang baik bagi para karyawannya dan dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Capella Ubud Resort, Gianyar?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Capella Ubud Resort, Gianyar?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Capella Ubud Resort, Gianyar?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, mengenai tingkat kinerja karyawan pada Capella Ubud Resort, Gianyar :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Capella Ubud Resort, Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Capella Ubud Resort, Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Capella Ubud Resort, Gianyar.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Goal – Setting Theory

Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2017).

Motivasi

Menurut Maslow (1994), Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu. Motivasi seseorang mempengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen wajib mengetahui karakteristik karyawan.

Iklim Organisasi

Stringer sebagaimana dijelaskan oleh Ruliana (2014:152) bahwa iklim

organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Moorhead dan Griffin (2013) mengartikan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Edwin B. Flipppo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Hasil penelitian sanjaya, (2018) dan Widyani dkk, (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan demikian pula hasil dari penelitian sebelumnya maka hipotesis pertama daam penelitian ini yaitu :

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Liliweri (2014:302) bahwa iklim organisasi sangat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif, Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2010) iklim organisasi suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilaku dan

kinerjanya dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Ratnasari (2020) juga menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana iklim organisasi yang dirasakan karyawan terstruktur dengan baik sehingga akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal. Melihat hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu :

H2: Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adri (2017) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja Pegawai. . hasil penelitian Dr. Hueryren Yeh, Hong (2012), *Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, Sebagai karyawan memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja.

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Beberapa definisi operasional yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1)

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja antara lain dilakukan dengan motivasi, baik berupa finansial maupun non finansial. Dengan adanya motivasi akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan, sebagaimana diketahui motivasi adalah seberapa banyak kita ingin sesuatu atau sebesar keinginan kita untuk mencapainya. Adapun indikator dalam motivasi diantaranya:

- a) (*Physiological Needs*) Kebutuhan Fisiologis
- b) (*Safety/Security Needs*) Kebutuhan Akan Rasa Aman
- c) (*Social Needs*) Kebutuhan Akan
- d) (*Esteem Needs*) Kebutuhan Akan Penghargaan
- e) (*Self-actualization Needs*)

2. Iklim Organisasi (X_2)

Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja Capella Ubud Resort, Gianyar baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pekerjaan dan karyawan Capella Ubud Resort, Gianyar.

Variabel iklim organisasi diukur dengan indikator berikut:

- a) Tanggung Jawab
 - b) Identitas Individu dalam Organisasi
 - c) Kehangatan antar karyawan
 - d) Dukungan
 - e) Konflik
3. Komitmen Organisasi (X_3)

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Robbins (2015). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur antara lain:

- a) Komitmen afektif (*affective commitment*)
 - b) Komitmen *normative* (*normative commitment*)
 - c) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya Mangkunegara (2011:75). Adapun yang menjadi indikator-indikator dalam kinerja karyawan diantaranya:

- a) Kualitas kerja karyawan
- b) Kuantitas kerja karyawan
- c) Pelaksanaan tugas
- d) Tanggung jawab

Penelitian ini dilakukan Capella Ubud Resort Gianyar yang berlokasi di JL. Raya Dalem, Keliki, Kecamatan Tegalalang, Kabupaten Gianyar, Bali.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan pada responden

yang dipilih (Narimawati, 2008:98). Data primer dalam penelitian ini meliputi jawaban responden melalui item-item kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Capella Ubud Resort Gianyar.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Capella Ubud Resort Gianyar dengan jumlah 150 karyawan. Sampel yang diambil dari populasi menggunakan tehnik *Proportional Random Sampling*, Dengan menggunakan teori dan rumus Slovin (1960) dengan jumlah sampel berjumlah 60 orang karyawan Capella Ubud Resort Gianyar.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) uji instrumen data, 2) uji asumsi klasik, 3) analisis deskriptif, 4) analisis kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki *Correlation Pearson* lebih dari 0,30. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan valid, dan penelitian bisa dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan penelitian bisa dilanjutkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Semua variabel memiliki nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai tolerance > 10% (0.10) sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Semua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 terhadap absolute residual sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	Motivasi	.090	.091	2.990
	Iklim Organisasi	.329	.139	2.361
	Komitmen Organisasi	.010	.144	2.068
Constant				
		17.569		
F Statistik				
		2.820		
Sig. F				
		0.047		
Adj. R ²				
		0.685		
R				
		0.762		

Berdasarkan table 1 diperoleh model regresi berganda yang terbentuk pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,569 + 0,090X_1 + 0,329 X_2 + 0,010 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

b1 = 0,090 artinya apabila iklim organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan peningkatan terhadap motivasi (X1) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b2 = 0,329 artinya apabila motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan peningkatan terhadap iklim organisasi (X2) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b3 = 0,010 artinya apabila motivasi (X1) dan iklim organisasi (X2) tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dengan peningkatan terhadap komitmen organisasi (X3) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

2. Uji Korelasi Berganda

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda berdasarkan atas perhitungan dengan program komputer SPSS version 24 for windows diperoleh hasil R = 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat antara motivasi (X₁), iklim organisasi (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted* (R²) sebesar 0,685 atau 68,5%. Hal ini berarti kinerja karyawan (Y) dijelaskan sebesar 68,5% oleh variabel motivasi (X₁), iklim organisasi (X₂) dan komitmen organisasi (X₃). Sedangkan sisanya 31,5% dijelaskan oleh variable lain yang peneliti tidak teliti dalam penelitian ini.

4. Uji t

- 1) Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,090 dengan signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Sehingga hipotesis-1 (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi di Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- 2) Iklim organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,329 dengan signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Sehingga hipotesis-2 (H2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi di Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- 3) Komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,010 dengan signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. Sehingga hipotesis-3 (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi di Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pembahasan Hasil Penelitian**1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,090 dengan signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Sehingga hipotesis-1 (H1) diterima. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat motivasi di Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Sanjaya (2018) dan Widyani, dkk (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,329 dengan signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Sehingga hipotesis-2 (H2) diterima. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi di Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Ratnasari (2020) bahwa iklim

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan dimana komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,010 dengan signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. Sehingga hipotesis-3 (H3) diterima. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang diberikan Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Adri (2017) dan Dr. Hueryen Yeh, Hong (2012) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Adapun beberapa simpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil analisis penelitian ini adalah :

- 1) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat motivasi di Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- 2) Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi di Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

- 3) Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi di Capella Ubud Resort Gianyar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Keterbatasan

- 1) Penelitian ini terbatas pada variabel Motivasi, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Capella Ubud Resort Gianyar.
- 2) Penelitian ini terbatas pada lokasi Capella Ubud Resort Gianyar yang ber-alamat di JL.RY Dalem, Keliki, Kec. Tegallalang, Kabupaten Gianyar, Bali.

Saran

Berdasarkan kepada kesimpulan penelitian yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran kepada pihak manajemen yang dapat memberikan manfaat positif antara lain sebagai berikut :

- 1) Pimpinan diharapkan mampu memberikan motivasi guna meningkatkan pencapaian aktualisasi diri karyawan dengan cara pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
- 2) Pimpinan serta seluruh anggota karyawan mampu meningkatkan Iklim Organisasi melalui identitas

individu dalam organisasi dengan cara menciptakan dukungan antar rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sulit.

- 3) Pemimpin mampu meningkatkan Komitmen Organisasi melalui komitmen berkelanjutan dengan cara memberikan motivasi berupa reward atau penghargaan sehingga karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Agustinus Deny, Khristiawan (2021). *Peran Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta* (Doctoral Dissertation, Stie Aub Surakarta).
- Aini, N., & Suhermin, S. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).
- Andini, W. A., & Mahargiano, P. B. (2021). Pengaruh Motivasi, Promosi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Forin Transbuana Logistics Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(2).
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *jmm17*, 2(01)
- Apriasdittika, R., & Hartono, B. D. (2021). Pengaruh Individual Motivation Dan Organization Climate Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit Kementerian Kesehatan RI. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Publik (JMBP)*, 1(1), 1-11.
- Astuti, H. W., Zulfikar, I., & Saputra, W. H. (2021). Kinerja Pegawai Dengan Faktor Pengaruh Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (pp. 14-20).
- Azizah, I. (2021). *Analisis Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Dewi, A. M. A. H. R., Suardhika, I. N., & Hendrawan, I. G. Y. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada Cv. Karya Gemilang "Nco Event Organizer". *Emas*, 2(1), 162-178.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, H., & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas

- Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52-58.
- GINANJAR, H., & BERLIANA, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430-435.
- HARAHAP, A. C. (2021). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bei.
- HARTANTO, M., LISDIANA, N., & PURWANTO, H. (2020). Pengaruh Pola Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. So Good Food Boyolali. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 33-40.
- HERUWANTO, J., SEPTIAN, D., & KURNIAWAN, E. N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen*, 15(02), 171-182.
- JUFRIZEN, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Khairunnisa, F. (2015). *Peranan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang* (Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- LUBIS, R. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Meiran Ratnasari, M. (2018). *Analisis Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Papua Barat* (Doctoral Dissertation, Politeknik Stia Lan Makassar).
- NADAPDAP, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Noviana, R., Oktaviansyah, A. D., & Psi, S. (2021). *Hubungan Antara Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan Rumah Sakit di Purwodadi* (Doctoral dissertation, Universitas
- NUR, H. (2021). *Pengaruh Tingkat Motivasi Prosocial Terhadap Semangat Kerja Anggota Urup Project Purwokerto* (Doctoral Dissertation, Uin Saizu Purwokerto).
- Nuraeni, B. E., Junianto, P., & Tamba, I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Ghi Di Kepri. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 130-138.
- Rinaldi, A., Semmaila, B., & Mus, A. R. (2020). Pengaruh Kemampuan Aparatur, Teknologi Informasi dan Komitmen Pimpinan Terhadap

- Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(2), 219-237.
- Rumengan, N. A., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Strategi Pengembangan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Rooroh, E. G., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 538-547
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58-77.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23-32.
- Sutarya, A. R., & HM Sidik Priadana, M. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Weaving Di Pt. Adetex Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Suryati, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002-1018.
- Utami, N. M. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar. *Prosiding*, 15-35.
- Wardani, N. K., & Suhermin, S. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office Pt. Smart Tbk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Yusuf, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. FIF group Cabang Masamba* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).